

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dan karyawan memang tidak dapat dipisahkan keduanya mempunyai hubungan timbal balik. Perusahaan memerlukan karyawan untuk menjalankan dan mengelola aktifitas bisnisnya sedangkan karyawan memerlukan perusahaan untuk bekerja agar mereka mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu faktor penentu kesuksesan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia maka aktifitas bisnis di suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia adalah aset penting bagi perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia harus dijaga dan dikelola dengan baik. Upaya menjaga sumber daya manusia salah satunya dengan menjaga komitmen organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien, serta dapat mengombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Seberapa baik suatu organisasi untuk memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber – sumber daya manusia yang berkualitasnya merupakan faktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut (Kasmir, 2016).

Dibutuhkannya komitmen organisasi yang baik karena komitmen organisasi sangat penting dalam stabilitasi kondisi dan situasi pada sebuah

perusahaan. Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen karyawan kepada perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Jika suatu perusahaan mampu memenuhi harapan dari karyawan, maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan kerasan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Jika tidak, karyawan akan merasa tidak nyaman dan memilih untuk mencari alternatif peluang kerja di perusahaan lain. Untuk itu, komitmen dalam organisasi harus senantiasa dipelihara secara maksimal dalam rangka menjaga kelancaran aktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat menjalankan visi dan misi yang efektif dan efisien (Stephen P. Robbins, Mary Coulter, 2011).

Adapun, karakteristik pekerjaan adalah salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, model karakteristik pekerjaan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*) yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman keterampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja (mengerti pekerjaannya), memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan

akan hasil kerja (Agung Wahyu Handaru, Shalahudin Abdillah, Agung AWS Waspodo, 2014).

Selain itu kompensasi mungkin memiliki pengaruh terhadap komitmen seseorang karyawan dalam organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia karena besarnya dari kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional (Agung Wahyu Handaru, Shalahudin Abdillah, Agung AWS Waspodo, 2014).

Untuk mewujudkan nilai-nilai dari perusahaan tersebut, sebelumnya seorang karyawan membutuhkan keamanan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan pasti ingin agar pekerjaannya dapat terlepas dari resiko, dan untuk memastikan hal tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang dapat meminimalkan resiko sehingga pekerja dapat berkomitmen secara penuh terhadap perusahaan. Hal inilah yang membuat sebuah manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan karena kurangnya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya merugikan tenaga kerja, tetapi juga merugikan perusahaan dan Negara baik secara langsung maupun tidak langsung (Fendy Budianto, 2014).

Karakteristik pekerjaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja bagi PR. Rajan Nabadi Kudus sangat diperlukan karena berkaitan dengan kegiatan produksi di perusahaan. Berdasarkan pengamatan dari penulis, terdapat masalah yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus yang mungkin saja bisa menurunkan komitmen organisasi.

Permasalahan yang ada di PR. Rajan Nabadi Kudus adalah adanya karakteristik pekerjaan yang belum sesuai dengan kemampuan karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang dilakukan setiap satu minggu sekali terkadang mundur dari hari yang sudah ditetapkan dalam peraturan perusahaan yaitu setiap hari sabtu dalam satu minggu sekali, kurangnya perhatian dari perusahaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan produksi yaitu belum adanya tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Komitmen organisasi yang menurun diindikasikan dari meningkatnya turnover karyawan setiap tahun sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan Bagian Produksi PR. Rajan Nabadi Kudus**  
**Pada Tahun 2015 s/d 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>	<b>Turnover Rate</b>
2015	176	9	6	173	1,71%
2016	173	12	9	170	1,74%
2017	170	15	11	166	2,38%
2018	166	19	3	150	3,79%

Sumber : Data sekunder PR. Rajan Nabadi Kudus, 2018.

Berdasarkan data *turnover* diatas, presentase tingkat *turnover* karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018. Sebagian karyawan yang keluar sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 5 tahun.

Berdasarkan penelitian mengenai karakteristik pekerjaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan karyawan terhadap komitmen organisasi. Agung Wahyu Handaru, Shalahudin Abdillah dan Agung AWS Waspodo (2014) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Valentin Konyal dan Dejan Matijasmina Pavlovic (2016) menjelaskan karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang kuat terhadap komitmen organisasi. Agung Wahyu Handaru, Shalahudin Abdillah dan Agung AWS Waspodo (2014) mengemukakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dedy Junaedi, Bambang Swasto dan Hamidah Nayati Utami (2014) menjelaskan bahwa



keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Fendy Budianto (2014) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Agi Syarif Hidayat (2015) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Fendy Budianto (2014) mengungkapkan bahwa keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena diatas mengenai karakteristik pekerjaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi, maka dari itu judul penelitian ini adalah “ Pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus.

## **1.2 Ruang lingkup**

Agar memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, maka ruang lingkup dalam penelitian dibatasi supaya lebih fokus dan terarah pada pokok permasalahan yang dibahas sehingga tujuan penelitian tidak menyimpang dari sasaran. Objek dalam penelitian ini adalah PR. Rajan Nabadi Kudus dan pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1 Variabel Independen yaitu Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Serta Variabel Dependen yaitu Komitmen Organisasi.

1.2.2 Objek penelitian yaitu di perusahaan rokok kecil PR. Rajan Nabadi Kudus

1.2.3 Responden yaitu karyawan bagian produksi pada PR. Rajan Nabadi Kudus

1.2.4 Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan setelah proposal disetujui pada tahun 2019.

### 1.3 Rumusan Masalah

Karakteristik pekerjaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja bagi PR. Rajan Nabadi Kudus sangat diperlukan karena berkaitan dengan kegiatan produksi di perusahaan. Berdasarkan pengamatan dari penulis, terdapat masalah yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus yang mungkin saja bisa menurunkan komitmen organisasi.

Dari data *turnover* karyawan PR. Rajan Nabadi Kudus, diketahui bahwa terdapat peningkatan *turnover* dari tahun 2015 sampai tahun 2018. Sebagian karyawan yang keluar sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 5 tahun.

Selain itu permasalahan yang ada di PR. Rajan Nabadi Kudus adalah adanya karakteristik pekerjaan yang belum sesuai dengan kemampuan karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang dilakukan setiap satu minggu sekali terkadang mundur dari hari yang sudah ditetapkan dalam peraturan perusahaan yaitu setiap hari Sabtu dalam satu minggu sekali, kurangnya perhatian dari perusahaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja

bagi karyawan produksi yaitu belum adanya tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1 Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus?
- 1.3.2 Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus?
- 1.3.3 Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus?
- 1.3.4 Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1.4.1 Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus.
- 1.4.2 Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus.



1.4.3 Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus.

1.4.4 Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus.

## **1.5 Manfaat Penelitian :**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini bisa memberikan manfaat yang dapat digunakan sebagai kajian ilmu pengetahuan, pengembangan teori serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan langsung dengan Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi karyawan agar Komitmen Kerja Karyawan semakin meningkat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian mengenai variabel-variabel karakteristik pekerjaan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta komitmen organisasi yang mana nantinya bisa dijadikan sebagai bahan bacaan ataupun referensi yang dapat memperluas wawasan serta pengetahuan dari pembacanya.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan dalam menerapkan strategi-strategi penggunaan komponen karakteristik pekerjaan, kompensasi serta keselamatan dan kesehatan karyawan supaya mereka dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan melihat semakin ketatnya persaingan-persaingan bisnis yang ada.

